**Поволжская государственная академия телекоммуникаций и информатики**

**Факультет второго высшего образования**

**Кафедра социально-экономической теории**

**Контрольная работа по дисциплине:**

**«Экономика и социология труда»**

**на тему**

**«НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ»**

|  |
| --- |
| **Выполнила:****Гусарова Г.А.** |
| **Проверила:****Андронова И.В.** |

**Самара 1999**

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Введение | 3 |
| 2. | Скрытая безработица или неполная занятость? | 4 |
| 3. | Масштабы и динамика неполной занятости | 6 |
| 4. | Регулирование неполной занятости на промышленных предприятий | 9 |
| 5. | Заключение | 16 |
|  | Список литературы | 17 |

**1. ВВЕДЕНИЕ**

Занятость в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, а также административные отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой за последние несколько лет стали широко распространенной практикой на многих российских пред­приятиях. Существуют две противоположных трактовки данного феномена: либо как неполной занятости, либо как формы скрытой безработицы. Некоторые авторы занимают промежуточную позицию, называя неполную занятость скрытой безработицей, но не соглашаясь с позицией тех, кто предлагает ее учитывать при определении фактического уровня безработицы.

Проблема различий в интерпретации данного явления - это не просто академический спор о понятиях. Она имеет прямое отношение к тому, как статистически измерять безработицу, как характеризовать российский рынок труда. Вполне очевидно, что за различиями в трактовке скрываются разные ориентиры для выработки краткосрочной и долгосрочной политики на рынке труда. К чему надо стремить­ся: к превращению *скрытой безработицы в открытую* и тем самым охватить соответствующей поддержкой тех, кому она была недоступ­на в состоянии скрытой безработицы, либо разрабатывать меры по снижению масштабов неполной занятости и стимулированию *более полной и производительной занятости.*

**2. Скрытая безработица или неполная занятость?**

Мы рассматриваем практику использования сокращенной рабочей недели и административных отпусков как особое состояние неполной занятости, а отнюдь не безработицы, которое в России в настоящее время носит переходный характер. Его можно назвать "переходной" занятостью, или, вернее, одной из переходных форм между состоянием занятости и безработицы либо между разными состояниями или местами занятости.

В международной статистике труда принято, что "неполная занятость имеет место, когда работа индивида неудовлетворительна с точки зрения определенных нормативов или другой возможной работы с учетом его квалификации (подготовки и опыта работы). Различают две формы неполной занятости: невидимую и видимую. Невидимая неполная занятость - это в большей мере аналитическое понятие, данное явление с большим трудом поддается формализации и измерению. Оно отражает дисбаланс в использовании труда и других факторов производства. Симптомами неполной занятости могут быть низкие доходы и неполное использование квалификационного потенциала работника (скрытая неполная занятость) или низкая производительность (потенциальная неполная занятость). Статистическое измерение неполной занятости, как правило, ограничивается ее видимыми аспектами.

Согласно подходу, используемому Международной организацией труда, в российских условиях категория не полностью занятых объединяет:

- лиц, работающих "неполную рабочую неделю" или "неполный рабочий день" по условиям трудового договора в связи с тем, что не смогли найти работу на большее количество времени;

- лиц, переведенных на неполную рабочую неделю по инициати­ве администрации (работодателя) или вынужденных перейти на не­полную рабочую неделю по причине спада экономической активности;

- лиц, находящихся в отпусках по инициативе администрации. Очевидно, что отнесение работающих в режиме сокращенного рабочего времени к не полностью занятым не вызывает вопросов. Но можно ли назвать не полностью занятыми людей, находящихся в административных отпусках? Временное отсутствие на работе из-за вынужденного административного отпуска не дает оснований назы­вать человека безработным, наиболее важным моментом в этой ситу­ации является то, что работник сохраняет связь со своим рабочим местом. Такой подход не противоречит следующим международным критериям неполной занятости:

- получение заработной платы или жалованья;

- возможность вернуться на работу после изменения определенных обстоятельств или наличие согласованной даты возвращения на работу;

- фиксация срока отсутствия на работе, которым в определенных случаях может быть тот срок, в течение которого работник полу­чает компенсационные выплаты.

Отношения с предприятием наемных работников, находящихся в вынужденных административных отпусках, удовлетворяют второму критерию формальной связи с рабочим местом, а лиц, находящихся в частично оплачиваемых административных отпусках, - также и первому.

Следовательно, в отличие от безработных работники, находящие­ся в административных отпусках, имеют рабочее место и возмож­ность вернуться обратно на работу с полным рабочим днем. Специ­альные исследования показывают, что подавляющее большинство работников, занятых в режиме неполного рабочего дня, в конечном счете либо возвращаются на свое предприятие, либо за время адми­нистративного отпуска находят работу на другом предприятии, не пополняя ряды безработных.

**3. Масштабы и динамика неполной занятости**

За весь период государственного статистического наблюдения за применением режима неполной занятости на крупных и средних предприятиях (с 1994 г.) наиболее значительные масштабы этого явления отмечены в 1996 г. В среднем в месяц в 1996 г. в режиме неполного рабочего дня (недели) работали 3,2 млн., или 6,7% работников круп­ных и средних предприятий. Более 2 млн. (4,5%) работников находились в административных отпусках. Всего за 1996 г. в администра­тивных отпусках побывали 7,5 млн. человек. Суммарная продолжительность отпусков на одного работника, который был в отпуске, составила за год 40 дней. Более 3,3 млн. человек, или 43% работников, имевших в 1996 г. административные отпуска, не получали за период отпуска денежной компенсации.

В 1996 г. доля работников, переведенных на режим неполного рабочего дня (недели), увеличилась по сравнению с 1995 г. в 1,7 раза, доля работников, которые находились в административных отпусках, изменилась незначительно. Таким образом, увеличение масштабов неполной занятости в основном обусловливалось расширением практики перевода работников на неполный рабочий день или неделю. Общие масштабы неполной занятости в 1996 г. на крупных и средних предприятиях достигли 3715 млн. человеко-часов, или 1,8 млн. условных работников, приведенных к полному рабочему времени.

Наиболее широко неполная занятость распространена на предприятиях легкой промышленности, где в 1996 г. более половины работников ежемесячно были не полностью заняты на производстве, в машиностроении (около 50%), промышленно­сти строительных материалов, химической и нефтехимической, стекольной и фарфорофаянсовой промышленности (27-29%), а также на транспорте (около 20%), в строительных и научных организациях (16%). В легкой промышленности в 1996 г. Из работников в различные периоды времени были в административных отпусках, в машиностроении и промышленности строительных материалов - около половины. Наиболее длительными по продолжительности были административные отпуска в машиностроении, промышленности строительных материалов, легкой промышлен­ности - от 47 до 66 дней в расчете на одного работника, который был в отпуске (в целом по промышленности - 44 дня).

В 1996 г. средняя фактическая продолжительность рабочей не­дели у лиц, имевших административные отпуска и вынужденно работавших в режиме неполного рабочего дня или недели, в целом на крупных и средних предприятиях была соответственно на 6,6 и на 8,6 часа короче, чем у лиц, работавших полное рабочее время, и составила 30,1 и 28,1 часа.

В первом полугодии 1997 г. в среднем в месяц численность не полностью занятых на крупных и средних предприятиях достигала 4,2 млн. человек. Среди них 2,5 млн. человек (59%) работали неполный рабочий день или неделю по инициативе администрации и 1,7 млн. человек (41%) находились в административных отпусках. Всего в первом полугодии 1997 г. в вынужденных административных от­пусках средней продолжительностью 26 рабочих дней на одного работника находились 4,9 млн. человек. В первом полугодии 1997 г. по сравнению с аналогичным периодом 1996 г. сократилась доля лиц, не получавших за период административного отпуска денежной компен­сации (с 41 до 38%). Масштабы неполной занятости на крупных и средних предприятиях в первом полугодии 1997 г. оцениваются в 1462 млн. человеко-часов, или 1,5 млн. условных работников, приведенных к полному рабочему времени.

Интересно сопоставить данные государственной статистики о дина­мике использования административных отпусков с данными социоло­гических обследований ВЦИОМ. Доля положительно ответивших на вопрос, приходилось ли им за последние три месяца уходить в неоплачи­ваемые отпуска в связи с отсутствием работы на предприятии (обследования проводились в марте, то есть речь идет об отпусках в I квартале года), в 1994 г. была самой высокой - 20% по сравнению с 11 % в 1993 г., 15% в 1995 г. и 17% в июле 1996 г. (за март 1996 г. данных нет). Мы видим, что по результатам опросов работающего населения пик административных отпусков приходится на 1994 г., затем их распространен­ность несколько снижается, вновь увеличиваясь в 1996 г. Вместе с тем выросла доля тех, кто находился в отпуске сроком от недели до месяца, с 4% в марте 1993 г. до 9% в июле 1996 г., в то время как распространен­ность более коротких (менее недели) и более длинных (более месяца) отпусков в рассматриваемые годы оставалась стабильной на уровне 3-4%.

Таким образом, динамика распространенности неоплачиваемых отпусков по результатам социологического мониторинга совпадает с динамикой распространенности административных отпусков по данным государственной статистики.

**4. Регулирование неполной занятости на промышленных предприятиях**

Одним из фокусов обследования занятости на крупных и сред­них предприятиях традиционного сектора экономики, проведенного сотрудниками ИСИТО и ИМЭМО РАН в 1995-1997 гг. с применением методики case study, было регулирование неполной занятости на предприятиях. Рассмотрим применение практики неполной занятости как метод управления трудовыми ресурсами в условиях нестабильной конъюнктуры и спада производства, с одной стороны, и в аспекте адаптации работников к этой ситуации - с другой.

*Сокращенный рабочий день (неделя) или административный отпуск?* Хорошо известны причины, обусловливающие применение различных форм неполной занятости. Это - сокращение объема произ­водства, кратковременные или долговременные остановки первоначаль­но из-за сбоев в снабжении, затем из-за нехватки оборотных средств и проблем со сбытом продукции. Первые случаи перевода работников на сокращенный рабочий день или неделю на исследуемых предприятиях отмечались весной-летом 1992 г. На многих предприятиях данный процесс развивается по такому сценарию: сначала руководство переводит работников на режим неполной рабочей недели (реже сокращенного рабочего дня), затем начинает использовать административные отпуска. Хотя многими исследователями отмечается тенденция к расши­рению практики административных отпусков по мере ухудшения экономической ситуации", реально использование той или иной формы неполной занятости на каждом предприятии определяется не одними только экономическими, но и производственно-технологическими, организационными, социально-политическим факторами.

На одних предприятиях существуют технологические ограничения к введению режима сокращенного рабочего дня (недели), на других - финансовые, в результате сокращение рабочего времени оказывается недостаточной мерой, поэтому данные предприятия сразу прибегают к административным отпускам. При работе в режиме неполного рабочего времени (чаще сокращенной недели) сохраняются, хотя и в меньшей мере, условия для поддержания управляемости персоналом, в то время как при возвращении занятых на рабочее место из административных отпусков у руководства возникают проблемы с налаживанием трудовой дисциплины. Во время административного отпуска у работника появляется необходимость и возможность найти другую работу, и в результате администрация теряет контроль над качественным составом персонала.

Если принимать во внимание только экономические причины неполной занятости, то ее структура и динамика распространенности могли бы наряду с показателями уровня безработицы, индексом потребительских цен и ВВП характеризовать темпы экономического развития. В таком случае расширение практики использования неполного рабочего времени и снижение роли административных от­пусков в 1996 - и первой половине 1997 гг. можно было бы рассмат­ривать как сигнал к улучшению экономической ситуации в России. Однако для такого вывода пока недостаточно эмпирических фактов. Будущее покажет, можно ли связывать сокращение масштабов не­полной занятости с положительными сдвигами в экономике.

Против такого вывода свидетельствуют некоторые данные об усилении давления руководства предприятий и использовании им более специфических форм регулирования недозагрузки персонала. Подобно тому как многие увольнения по собственному желанию являются вынужденными увольнениями под давлением администрации, пере­рывы в работе по инициативе администрации стали оформляться как отпуска "по собственному желанию".

Так, на металлургическом предприятии "Прокат" практика применения неполной занятости носила весьма изощренный характер. Под давлением администрации вынужденные отпуска оформлялись специальными приказами и распоряжениями как отгулы, добровольные отпуска и т. п. В летние месяцы всем работникам было предложено побывать, соблюдая очередность, не менее 20 дней в неоплачиваемых отпусках, составлялись графики "очередников".

*Регулирование неполной занятости в цехах.* Довольно действенным инструментом здесь стала передача полномочий по решению вопросов регулирования неполной занятости руководителям среднего звена.

Например, на предприятии "Мотор" цеховое руководство с некоторых пор практически свободно выбирает режим работы персонала. Действуют только общеза­водские приказы о начале и окончании рабочего дня (это связано с экономией электроэнергии) и режиме труда повременщиков. Занятость сдельщиков зависит непос­редственно от наличия работы.

В апреле 1996 г. на заводе метод планирования занятости одного работника "в днях" был заменен методом "нормирования человеко-дней" на каждое конкретное подразделение. Вопросы занятости решались исключительно начальником цеха (отдела), при этом подразделению оплачивался только фиксированный объем человеко-дней. Такого рода регулирование режима неполной занятости продолжалось весь 1996 год.

К регулированию неполной занятости работников привлекаются бригады (там, где они еще сохранились). На уровне бригад решаются и вопросы распределения заработной платы.

В 1996 г. Кондитерский комбинат работал в режиме неполной загрузки всего производства (на конец года мощности были загружены практически на 50%). Работники заводоуправления работали в режиме четырехдневной рабочей недели. Часть бригад основного производства находилась в частично оплачиваемых отпусках (два минимальных оклада в месяц, около 160 тыс. руб.). Другая часть работала в режиме поочередной "половинной численности", то есть одну неделю работала первая половина бригады, вторую неделю - вторая (бригадир работал постоянно).

Теперь в условиях недозагрузки только начальник цеха решает вопрос о том, сколько и какие бригады будут задействованы в ближайший период. Регулирование степени занятости и уровня зарплаты членов бригады происходит уже внутри бригад. Например, бригадир может некоторое время не задействовать работницу, но потом компенсировать ей потерю в заработке, переведя ее на выполнение высокооп­лачиваемой операции. В бригадах стараются загрузить всех работой равномерно, иногда учитывают материальное и семейное положение.

Таким образом, подобные методы регулирования неполной занятости позволяют руководству предприятий в условиях снижения объемов производства сохранить традиционную модель трудовых отношений на предприятии.

*Дифференциация по группам работников.* Различия в степени охвата режимом неполной занятости различных групп работников представляются весьма значительными. По данным нашего опроса, высший руководящий состав предприятия продолжает работать в режиме полной занятости даже тогда, когда предприятие остановлено. Служащие реже других категорий персонала находятся в вынужденных отпусках. (Однако те, кто в них побывал, отметили самую высокую их продолжительность -более 2-х месяцев.) Для этой категории, скорее, характерна работа в режиме сокращенного рабочего времени: рабочий день у них был меньшей продолжительности, чем в среднем среди опрошенных (немногим короче лишь у специалистов и квалифицированных рабочих). Рабочая неделя оказалась короче лишь у низко-квалифицированных рабочих.

Меньше других от вынужденных отпусков страдают высококвалифицированные рабочие, у них также самая короткая в группе рабочих продолжительность отпусков, сопоставимая с продолжительностью отпусков руководителей среднего звена. Хотя в таблице отсутствует деление рабочих на основных и вспомогательных, обследования на уровне цехов показывают, что в числе высококвалифицированных рабочих, которых руководство стремится в первую очередь обеспечить работой, оказываются так называемые вспомогательные рабочие (наладчики) или рабочие вспомогательных цехов (слесари-ремонтники, электрики, инструментальщики и пр.).

Режим работы руководителей цехов и специалистов менее стабилен по сравнению с руководством предприятия и находится в более тесной зависимости от ситуации в конкретных цехах. Неполная занятость этих двух групп персонала характеризуется средни­ми показателями.

В числе тех, кого чаще всего отправляют в административные отпуска, оказались рабочие средней и низкой квалификации, причем среди квалифицированных рабочих более 40% в течение года побывали в вынужденном отпуске, в то время как среди высококвалифици­рованных - 25% и низко-квалифицированных - 34%13.

Меньшая распространенность неполной занятости среди низко-квалифицированных рабочих может определяться двумя факторами. Во-первых, их стаж работы на данном предприятии невелик, и за короткое время у них меньше шансов быть отправленными в административный отпуск. Во-вторых, эти рабочие вакансии малопривлекательны ввиду невысокой оплаты труда, но необходимы для поддержания производства, поэтому администрация стремится не прибегать здесь к режиму неполной занятости.

Наиболее. частым остановкам подвержены основные цеха пред­приятий легкой промышленности и машиностроения, где трудятся преимущественно квалифицированные рабочие 3-4 разрядов. В административных отпусках оказываются именно те работники, которые олицетворяют профиль предприятия и имеют специфическую квалификацию. Во-первых, для предприятия сохранение производственно­го профиля означает сохранение своего места на рынке. Поэтому руководство предприятия действительно заинтересовано не увольнять, а "придерживать" квалифицированных рабочих в административных отпусках на случай расширения производства. Во-вторых - большая часть тех, кто отправлен в административный отпуск, "привязана" к предприятию характером своей квалификации и социальными связями внутри предприятия. Временный перерыв в работе не порождает опасность потери данных кадров.

Таким образом, применение режима неполной занятости на пред­приятиях наряду с традиционным патернализмом менеджмента (сами руководители охотно называют это "социальной ответственностью", "сочувствием к положению работников") обусловлено и другими, более рациональными причинами. Целевая функция предприятия в переходный период заключается в выживании предприятия как производственного и социального организма, при этом сохранение персонала отождествляется с сохранением предприятия в целом.

Ориентация на будущий экономический подъем, ожидание улучшения положения на предприятии предполагают наличие гибкого и дешевого резерва рабочей силы, функции которого и выполняет режим неполной занятости. Нестабильность производства как следствие нестабильности рыночной ситуации порождает необходимость гибкого маневрирования рабочими кадрами между производственными подразделениями, для чего также используются работники, находящиеся в административных отпусках. Следовательно, существуют два сегмента "резервной" рабочей силы, играющие разную роль в сохранении и развитии предприятия. Первый используется для решения текущих проблем производства, объем которого сократился, но технологическая структура осталась неизменной. Перспективы работников здесь весьма неопределенны уже сегодня, а технологическая реконструкция предприятия делает большую часть находящихся в этом сегменте потенциально безработными. Второй сегмент включает работников, которые важны для сохранения преемственности в развитии предприятия, и в долгосрочной перспективе для данной категории работников будет характерно движение от неполной занятости к полной.

*Стратегии адаптации работников к вынужденной неполной занятости.* Большинство не полностью занятых работников не протестует активно против подобных "маневров" руководства предприятия, по-своему приспосабливаясь к сложившемуся положению. Например, на любом предприятии есть немногочисленная группа работников, которая своеобразно воспользовалась новой ситуацией, взяв, как правило, продолжительный отпуск за свой счет. Трудовые книжки таких "отпускников" лежат на предприятии, они учитываются в списочной численности, но сами работники трудятся в другом месте. Чем дольше такой работник находится в добровольном отпуске, тем вероятнее, что он будет первым кандидатом на возможное сокращение. С одной стороны, около 15-20% от общего числа отправленных в административные отпуска руководство предприятий считает "потерянными". С другой - 24% работников, находясь в административных отпусках, подыскивают себе новое место работы. Таким образом, примерно для 1/5 работников вынужденный отпуск способствует поиску нового рабочего места (и тем самым переливу рабочей силы в масштабах всей экономики), предоставляя им для этого более благоприятные возможности ввиду сохранения в резерве рабочего места.

В свою очередь, работники, находящиеся в вынужденных отпусках и сохраняющие связь с предприятием, по-разному адаптируются к сложившейся ситуации, обусловленной необходимостью компенсации падения доходов. Выделяются три основных пути решения этой проблемы: работа в приусадебном хозяйстве; подработка (вторичная занятость) и помощь родных (иждивенчество).

Тем не менее работники, находившиеся в административных отпусках, лишь немногим чаще, чем не имевшие вынужденных от­пусков, находили дополнительную работу (32,9% против 28,3%). Снижение доходов в связи с задержками зарплаты заставило мно­гих работников искать возможности приработка. Как и другие, "отпускники" ориентируются скорее на поиск случайных заработков, нежели регулярной второй или другой высокооплачиваемой работы. В ином случае эти люди просто ушли бы с предприятия. С одной стороны, возможности подработок ограничены из-за временного характера перерыва в работе. С другой - особенности квалификации основных рабочих профильного производства не позволяют трудоустраиваться по специальности.

Однако, чем больше непрерывная продолжительность вынужденного отпуска, тем более вероятным становится включение человека во вторичную занятость. По данным наших опросов, среди работников, продолжительность административных отпусков которых за весь 1996 год составила 1-20 рабочих дней, подрабатывали 24%, 21-40 дней - 30%, 41-60 дней - 31%, более 60 рабочих дней - 48%.

В целом положение на рынке труда, определяющее поведение работников, остается неблагоприятным. Невозможность нового трудоустройства служит причиной, сдерживающей увольнение и увеличивающей долю соглашающихся пойти в вынужденный отпуск под давлением администрации.

**5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Социальные и экономические последствия использования предприятиями в широких масштабах режима неполной занятости оцениваются специалистами неоднозначно. Одни отмечают, что через формы неполной занятости переход от общества "полной и всеобщей" занятости к обществу с безработицей происходит постепенно, без социальных взрывов. Действительно, пойдя на сохранение формальной связи работников с предприятием, руководство предприятий предотвратило социальную дезинтеграцию и хаос, вероятные в случае массовых увольнений. По мнению других, неполная занятость "подпитывает" консерватизм руководителей и вносит свой "вклад" в сни­жение мотивации к реструктурированию неэффективного производства. Кроме того, падает жизненный уровень работников, происходит их деквалификация.

И все же неполная занятость лучше, чем безработица. Главное преимущество неполной занятости как альтернативы массовым уволь­нениям заключается в том, что при наличии формальной связи с пред­приятием работник ощущает социальную идентификацию, включенность в сеть социальных связей, при помощи которых он может искать работу и справляться с жизненными трудностями.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Дамбуева Р. Регулирование рынка труда // Человек и труд, 1997, № 9
2. Курбанов Н.Х. Становление и развитие рынка труда в переходный период.- М., 1998
3. КабалинаВ., Рыжикова З. Неполная занятость в России // Вопросы экономики, 1998, № 2